

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KEADILAN PERSEPSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN DI KABUPATEN KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Convrehensif  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh :

**ALEX PUTRA**  
**NIM. 10673004902**

**JURUSAN AKUNTANSI**  
**Program S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**2010**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEADILAN PERSEPSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN DI KABUPATEN KAMPAR**

**Oleh: Alex Putra**  
**10673004902**

*Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berlangsung pada bulan april sampai juni. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran. Pengukuran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran menggunakan instrumet kuesioner.*

*Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 yaitu dengan hasil  $Y = (-)9,817 + 0,108X_1 + 0,565X_2 + 1,233X_3 + e$ .*

*Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran, yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi serta komitmen organisasi. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran secara bersama-sama (simultan).*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pertama instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Pearson Correlation Out SPSS Viewer dan Cronbach Alpha. Kedua, secara parsial variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran. Sedangkan variabel keadilan persepsi dinyatakan tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran, ketiga, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 62,9% artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, sedangkan 37,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci** : Kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran, keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
D. Sistematika Penulisan .....	9
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Konsep Anggaran.....	11
B. Kinerja Pemerintah Daerah .....	17
C. Konsep Keadilan Persepsi .....	21
D. Konsep Budaya Organisasi .....	24
E. Konsep Komitmen Organisasi.....	26
F. Review Penelitian Terdahulu.....	29
G. Hipotesis Penelitian.....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
B. Pengumpulan Data .....	35
C. Pemilihan Sampel .....	36
D. Pengukuran Variabel.....	38
E. Pengukuran Instrumen .....	41
F. Pengujian Normalitas Data .....	42
G. Pengujian Asumsi Klasik.....	43
H. Teknik Pengolahan Data .....	45
1. Uji Parsial (Uji T) .....	46
2. Uji Simultan (Uji F) .....	46
3. Koefisien Determinasi .....	47

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pengumpulan Data .....	48
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	50
C. Analisis Data Penelitian .....	57
1. Analisis Uji Normalitas.....	57
2. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	58
a). Uji Multikolinearitas .....	58

b). Uji Autokorelasi.....	59
c). Uji Heterokedastisitas .....	60
D. Analisa Hasil Penelitian .....	60
E. Pengujian Hipotesis .....	62
1. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	62
2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	66
3. Koefisien Determinasi .....	67

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	68
B. Saran-saran .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **KUESIONER**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Otonomi daerah mulai diberlakukan sejak di keluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 (Indra Bastian, 2005:51). Pada masa ini Pemerintah Daerah dijadikan sebagai titik sentral dalam penyelenggaran pemerintahan dan pembangunan dengan mengedepankan otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Termasuk dalam kebijakan penyusunan anggaran daerah yang tidak lagi dibuat di Pemerintah Pusat, melainkan dibuat di Pemerintah Daerah sendiri. Namun setiap kebijakan Pemerintah Daerah masih tetap berdasarkan arahan kebijakan pembangunan Pemerintah Pusat yang tertuang dalam dokumen perencanaan GBHN.

Anggaran berisi aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan selama periode waktu tertentu sebagai acuan kegiatan organisasi dan menunjukkan tujuan operasi. Pemahaman terhadap tujuan anggaran dan informasi tentang seberapa banyak tujuan anggaran memberikan dasar bagi Pemerintah Daerah untuk mengukur efisiensi, mengidentifikasi masalah, dan mengendalikan biaya. Anggaran daerah disusun untuk menghasilkan anggaran daerah yang benar-benar mencerminkan kepentingan dan pengharapan masyarakat daerah setempat terhadap pengelolaan keuangan daerah secara ekonomis, efisien dan efektif.

Penyusunan anggaran pada sektor publik berbeda dengan penganggaran sektor swasta. Pada sektor swasta anggaran merupakan bagian

dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, namun sebaliknya pada sektor publik, anggaran justru harus di informasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan. Anggaran sektor publik terkait dalam proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter. Tahap penganggaran menjadi sangat penting karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menggagalkan perencanaan yang telah disusun.

Pada Pemerintahan Daerah, anggaran daerah lebih dikenal dengan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah). Proses penyusunan anggaran daerah dilakukan oleh Tim Anggaran Eksekutif bersama-sama Unit Organisasi Perangkat Daerah (Unit kerja) dan pengesahan anggaran dilakukan DPRD. Rancangan anggaran dimuat dalam suatu dokumen yang disebut dengan RASK (Rancangan Anggaran Satuan Kerja). RASK ini menggambarkan kerangka logis hubungan antara kebijakan anggaran (arah dan kebijakan umum APBD serta strategi dan prioritas APBD) dengan operasional anggaran (program dan kegiatan anggaran) di setiap unit pelaksana anggaran daerah. RASK memuat standar analisa belanja, tolok ukur kinerja dan standar biaya sebagai instrument pokok dalam anggaran kinerja.

Pengukuran kinerja tentunya tidak sebatas pada masalah pemakaian anggaran, namun lebih dari itu. Pengukuran kinerja mencakup berbagai aspek sehingga dapat memberikan informasi yang efisien dan efektif dalam pencapaian kinerja tersebut. Sesuai dengan pendekatan kinerja yang efisien digunakan dalam penyusunan anggaran, maka setiap alokasi biaya yang

direncanakan harus dikaitkan dengan tingkat pelayanan atau hasil yang diharapkan dapat dicapai.

Perilaku para aparatur memang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pemerintah. Anggaran mempunyai dampak yang besar terhadap perilaku manusia. Anggaran memberikan informasi kepada manusia mengenai apa yang diharapkan dan kapan harus dilaksanakan. Anggaran memberikan batasan mengenai apa yang boleh dibeli dan seberapa banyak yang boleh dibeli. Penyusunan anggaran merupakan bagian dari proses anggaran. Penyusunan anggaran, faktor keprilakuan harus dicermati dan dipertimbangkan agar tujuan anggaran tercapai. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, antara lain dari faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi individu maupun grup dalam suatu organisasi. (Erez, 1986 dalam Mulyasari 2004).

Proses penyusunan anggaran yang berhasil adalah yang dapat menjadikan setiap pimpinan dalam organisasi memiliki persepsi yang bisa dan adil mengenai peran mereka masing-masing dalam mencapai sasaran anggaran mestinya. Setiap pemimpin harus dapat seadil mungkin dalam mengalokasikan dana anggaran di masing-masing bagian secara tepat waktu. Dimana dana tersebut disusun berdasarkan informasi yang akurat dan usulan-usulan diinformasikan dengan baik. Anggaran dibuat sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian agar tidak menguntungkan satu bagian dan melebihi bagian lain. Pimpinan dituntut adil baik itu dalam memecahkan



konflik dan perselisihan maupun dalam mengambil keputusan terhadap rencana anggaran yang dibuat.

Selain itu proses penyusunan anggaran Pemerintah Daerah merupakan suatu realitas sosial yang disusun dengan adanya interaksi sosial antara berbagai pihak. Dalam suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik, sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Untuk itu perlu ditanamkan asumsi dasar dan nilai-nilai yang digunakan sebagai aturan main dalam suatu organisasi yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi itu dengan organisasi lain.

Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas seorang dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam dirinya untuk mengabdikan kepada organisasi dalam Kurnia (2004). Pada konteks Pemerintah Daerah, aparat yang merasa sasaran anggarannya jelas, akan lebih bertanggung jawab jika didukung dengan komitmen aparat yang tinggi terhadap organisasi (instansi) Pemerintah Daerah. Aparat akan lebih meningkatkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Hal ini akan mendorong aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan penganggaran seperti kinerja, partisipasi kesenjangan anggaran dan hal lainnya, telah menjadi fokus banyak peneliti, khususnya dalam lingkup akuntansi keprilakuan. Salah satu penelitian penganggaran dalam mengukur kinerja antara lain dilakukan oleh Rahayu dkk (2007) meneliti proses penyusunan anggaran sektor publik dengan judul *Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah, Bukti Empiris Dari Satu Kesatuan Kerja Perangkat Daerah Di Provinsi Jambi* yang meneliti tentang perilaku aparatur dalam proses penyusunan anggaran. Penelitiannya menggunakan paradigma kualitatif. Melalui pengamatan berpartisipasi dan wawancara dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan menggunakan latar ilmiah dan pendekatan fenomenologi untuk memahami respon serta pengalaman yang dipahami dalam berinteraksi oleh para SKPD hasil penelitiannya mengumpulkan bahwa penerapan *performance budgeting* dalam proses penyusunan anggaran belum dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan. Perubahan kebijakan yang diikuti baru sebatas teknis dan format. Perubahan dilakukan hanya sebagai wujud kepatuhan kepada peraturan. Fokus dan alokasi dana pembangunan juga masih harus diperbaiki, karena pembangunan fisik dan alokasi anggaran yang belum merata dan lebih banyak dinikmati oleh kalangan birokrasi. Walaupun demikian, sebenarnya terjadi perubahan pada para aparatur, seperti pemahaman dan kesadaran bahwa anggaran merupakan rencana kerja yang wajib mereka susun.

Berdasarkan penelitian Rahayu dkk (2007) yang dilakukan dengan pendekatan kualitatif dalam menilai kinerja SKPD dalam penyusunan anggaran, penelitian kali ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur kinerja SKPD dalam menyusun anggaran dan memasukkan variabel keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat dalam menyusun anggaran.

Salah satu peneliti mengenai keadilan persepsi sebelumnya dilakukan oleh Yanti (2003), yang meneliti bagaimana proses penyusunan anggaran dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*). Indikator yang digunakan dalam mengukur keadilan persepsi adalah penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir dasar perbandingan anggaran seperti kebutuhan dan pengharapan untuk keadilan distributif, dan prosedur pengalokasian anggaran untuk keadilan prosedur. Hasil penelitiannya tentang faktor keadilan persepsi menunjukkan nilai yang sangat lemah dalam memediasi hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya dilakukan oleh Sardjito dan Osmad (2007) dengan memasukan variabel budaya organisasi sebagai variabel moderating dalam mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja Pemda. Metode analisis yang digunakan SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji budaya organisasi adalah budaya yang berorientasi pada orang dan budaya berorientasi pada pekerjaan.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin tinggi aparat Pemerintah Daerah (Kabag dan Kasubbag). Dengan kata lain budaya organisasi yang berorientasi pada orang secara signifikan mampu bertindak sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja aparat.

Selanjutnya penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial telah dilakukan oleh Kurnia (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Demikian pula penelitian Darma (2004) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian Sumarno (2005) menunjukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan rujukan dan penelitian-penelitian tersebut maka dalam penelitian yang akan dilakukan ini, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran dengan judul : **Pengaruh keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar?
4. Apakah keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor keadilan persepsi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.

3. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.
4. Untuk menganalisis apakah terdapat bukti empiris mengenai pengaruh faktor keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.

Sedangkan manfaat yang diharapkan dan penelitian ini adalah:

1. Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan peneliti mengenai pengaruh keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.
2. Dapat memberikan manfaat dalam pengambilan keputusan di pemerintahan Kabupaten Kampar untuk mempertimbangkan aspek keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam penilaian kinerja Pemerintah Daerah bagi pegawai yang terlibat dalam penyusunan anggaran.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan publik dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti yang mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang

#### **D. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini, peneliti membagi bahasan penelitian dalam 5 (lima) bab yang merangkum latar belakang masalah hingga kesimpulan dan

saran. Pembagian bab-bab dalam sistematika penulisan secara ringkas diuraikan seperti berikut:

- Bab I : Bab ini berisikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Bab ini berisikan teori-teori pendukung sebagai dasar pemikiran dalam melakukan analisis review penelitian terdahulu, beserta hipotesis-hipotesisnya.
- Bab III : Bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pemilihan sample, pengukuran variabel, pengukuran instrument, dan teknik pengolahan data.
- Bab IV : Bab ini akan membahas tentang analisis hasil penelitian yang menjelaskan tentang data serta pengujian hipotesis yang telah dikembangkan.
- Bab V : Bab ini merupakan bab penutup dalam skripsi ini. Dalam bab ini akan dibahas tentang kesimpulan dan saran dalam penelitian berikutnya.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Konsep Anggaran**

##### **1. Pengertian Anggaran**

Hansen dan Mowen (2000:350) Mendefenisikan anggaran atau *budget* sebagai berikut:

”Perencanaan keuangan untuk masa depan yang memuat tujuan serta tindakan-tindakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu anggaran biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu. Anggaran merupakan rencana tindakan yang dinyatakan dalam istilah keuangan.”

Menurut *Governmental Accounting Standar Board* (GASB) dalam Bastian (2005:164) defenisi anggaran adalah rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi anggaran diatas, anggaran dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang disusun untuk periode waktu tertentu yang akan direalisasikan dalam jangka waktu kedepan. Dengan anggapan bahwa penyusunan anggaran akan mengambil langkah-langkah positif untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

Pada Pemerintah Daerah, anggaran dibuat oleh kepala daerah melalui usulan dari unit-unit kerja yang disampaikan kepada kepala bagian dan diusulkan kepada kepala daerah, dan setelah itu bersama-sama DPRD



menetapkan anggaran yang dibuat sesuai dengan Peraturan Daerah yang berlaku. Dalam Pemendagri No. 26 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007 dijelaskan bahwa:

“Anggaran pendapatan dan belanja daerah merupakan rencana keuangan tahunan Pemerintah Daerah yang dibahas dan disetujui bersama Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Sebagai rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah, maka dalam APBD tergambar semua hak dan kewajiban daerah dalam kurun waktu satu tahun.”

Anggaran daerah harus bisa menjadi tolok ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas. Dalam konteks Pemerintah Daerah, anggaran daerah dikenal dengan nama APBD. APBD dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah adalah rencana operasional keuangan Pemerintah Daerah, dimana disatu pihak menggambarkan perkiraan pengeluaran setinggi-tingginya guna membiayai kegiatan-kegiatan dan proyek-proyek daerah dalam satu tahun anggaran tertentu, dan dilain pihak menggambarkan perkiraan penerimaan dan guna menutupi pengeluaran-pengeluaran.

Untuk dapat menghasilkan struktur anggaran yang sesuai dengan harapan dan kondisi normatif maka APBD yang pada hakikatnya merupakan penjabaran kuantitatif dari tujuan dan sasaran Pemerintah Daerah serta tugas pokok dan fungsi unit kerja harus disusun dalam struktur yang berorientasi pada pencapaian tingkat kinerja tertentu. Artinya APBD harus mampu memberikan gambaran yang jelas tentang

tuntutan besarnya pembiayaan atas berbagai sasaran yang hendak dicapai, tugas-tugas dan fungsi pokok sesuai dengan kondisi, potensi, aspirasi dan kebutuhan riil di masyarakat untuk satu tahun tertentu. Dengan demikian alokasi dana yang digunakan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan dapat memberikan manfaat yang benar-benar dirasakan masyarakat dan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan publik (PP No. 58 Tahun 2005).

## **2. Fungsi Anggaran Sektor Publik**

Secara umum anggaran bertujuan memberikan pedoman bagi organisasi dalam menjalankan operasi dan aktivitas sehari-hari. Dengan adanya anggaran maka operasional cenderung memenuhi target-target yang telah ditetapkan sehingga produktifitas tercapai dan pemborosan dapat diminimalisir.

Menurut Indra Bastian (2005:164), fungsi anggaran adalah:

- a. Anggaran merupakan hasil akhir proses penyusunan rencana kerja.
- b. Anggaran merupakan cetak biru aktivitas yang akan dilaksanakan perusahaan di masa yang akan datang.
- c. Anggaran sebagai alat komunikasi intern yang menghubungkan berbagai unit kerja dan mekanisme kerja antara atasan dan bawahan.
- d. Anggaran sebagai alat pengendalian unit kerja
- e. Anggaran sebagai alat motivasi dan persuasi tindakan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.
- f. Anggaran merupakan instrument politik

- g. Anggaran merupakan instrument kebijakan fiskal

Mardiasmo (2005:63) menyatakan terdapat beberapa alasan pentingnya anggaran sektor publik yaitu:

- a. Anggaran merupakan alat bagi pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial-ekonomi, menjamin kesinambungan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- b. Anggaran diperlukan karena adanya masalah keterbatasan sumber daya dan pilihan.
- c. Anggaran diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggung jawab terhadap rakyat.

### **3. Karakteristik Anggaran Sektor Publik**

Menurut Indra Bastian (2005:166), karakteristik anggaran sektor publik adalah:

- a. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan non keuangan.
- b. Anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu, misalnya satu atau beberapa tahun.
- c. Anggaran berisi komitmen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- d. Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
- e. Sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

### **4. Prinsip-prinsip Anggaran Sektor Publik**

Prinsip anggaran sektor publik menurut Indra Bastian (2005:178) adalah:

- a. Demokratis, berarti anggaran yang disusun harus melalui proses yang mengikut sertakan sebanyak mungkin unsur masyarakat.
- b. Adil, berarti anggaran harus secara optimum bagi kepentingan orang banyak dan secara proposional.
- c. Transparan, berarti proses perencanaan, pelaksanaan dan pertanggung jawaban anggaran harus diketahui tidak hanya wakil rakyat, tapi juga masyarakat umum.
- d. Bermoral tinggi, berarti pengelolaan anggaran harus berpegang pada peraturan UU yang berlaku.
- e. Berhati-hati, berarti pengelolaan anggaran dilakukan secara berhati-hati, karena jumlah sumber daya yang terbatas dan mahal harganya.
- f. Akuntabel, berarti pengelolaan keuangan harus dapat dipertanggung jawabkan setiap saat secara intern maupun ekstern kepada rakyat.

## **2. Jenis-jenis Anggaran Sektor Publik**

Anggaran disusun dengan berbagai sistem yang dipengaruhi oleh pikiran-pikiran yang melandasi pendekatan tersudut. Adapun jenis-jenis anggaran dalam Indra Bastian (2005:166) adalah:

### **1. *Line Item Budgeting***

*Line item budgeting* adalah penyusunan anggaran yang didasarkan pada dan dari mana dana berasal (pos penerimaan) dan untuk apa dana tersebut digunakan (pengeluaran). Jenis anggaran ini juga sering disebut *Traditional Budgeting System*.

## 2. *Incremental Budgeting*

*Incremental budgeting* adalah sistem anggaran belanja dan pendapatan yang memungkinkan revisi selama tahun berjalan, sekaligus sebagai dasar penentuan usulan anggaran periode tahun mendatang.

## 3. *Planning, Programming, Budgeting System (PPBS)*

*Planning, programming, budgeting system* adalah suatu proses perencanaan, pembuatan program, dan penganggaran yang terkait dalam suatu sistem sebagai kesatuan yang bulat dan tidak terpisah-pisah.

## 4. *Zero Based Budgeting (ZBB)*

*Zero based badgeting* adalah sistem anggaran yang didasarkan pada perkiraan kegiatan, bukan pada apa yang telah dilakukan di masa lalu.

## 5. *Performance Budgeting System (PBS)*

*Performance Budgeting System* adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, dan rencana strategis organisasi.

## 6. *Medium Term Budgeting Framework (MTBF)*

*Medium Term Budgeting Framework* adalah suatu kerangka strategi kebijakan pemerintah tentang belanja untuk departemen dan lembaga pemerintah non departemen.

### **3. Prosedur Penyusunan Anggaran**

Perencanaan anggaran daerah secara keseluruhan yang mencakup penyusunan Kebijakan Umum APBD sampai dengan disusunnya Rancangan APBD terdiri dari beberapa tahapan proses perencanaan anggaran daerah. Berdasarkan Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 serta Undang-Undang No. 32 dan 33 Tahun 2004, tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pemerintah daerah menyampaikan kebijakan umum APBD tahun anggaran berikutnya sebagai landasan penyusunan rancangan APBD paling lambat pada pertengahan bulan Juni tahun berjalan. Kebijakan umum APBD tersebut berpedoman pada RKPD (Rencana Kerja Pemerintah Daerah).
- b. DPRD kemudian membahas kebijakan umum APBD yang disampaikan oleh pemerintah daerah dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD tahun anggaran berikutnya.
- c. Berdasarkan Kebijakan Umum APBD yang telah disepakati dengan DPRD, pemerintah daerah bersama DPRD membahas prioritas dan plafon anggaran sementara untuk dijadikan acuan bagi setiap SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).
- d. Kepala SKPD selaku pengguna anggaran menyusun RKA-SKPD (Rencana Kerja dan Anggaran) tahun berikutnya dengan mengacu pada prioritas dan plafon anggaran sementara yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah bersama DPRD.

- e. RKA-SKPD tersebut kemudian disampaikan kepada DPRD untuk dibahas dalam pembicaraan pendahuluan RAPBD. Pedoman Penyusunan APBD Berbasis Kinerja (Revisi).
- f. Hasil pembahasan RKA-SKPD disampaikan kepada pejabat pengelola keuangan daerah sebagai bahan penyusunan rancangan perda tentang APBD tahun berikutnya.
- g. Pemerintah daerah mengajukan rancangan perda tentang APBD disertai dengan penjelasan dan dokumen-dokumen pendukungnya kepada DPRD pada minggu pertama bulan Oktober tahun sebelumnya.
- h. Pengambilan keputusan oleh DPRD mengenai rancangan perda tentang APBD dilakukan selambat-lambatnya satu bulan sebelum tahun anggaran yang bersangkutan dilaksanakan.

## **B. Kinerja Pemerintah Daerah**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*job performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Indra Bastian (2005:274) adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara

umum, kinerja merupakan prestasi yang di capai oleh organisasi dalam periode waktu tertentu. Seperti dalam surat al-An'aam ayat 132 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

*"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".*

Dan dalam Surat An-Nisa' ayat 135 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوْتُمْ أَوْ نَعَرَضُوا فَلِإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

*"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia (orang yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan".*

Berdasarkan beberapa pengertian dan ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan



waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

## **2. Manfaat Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Lany D Stout (1993 dalam Indra Bastian 2005:275) adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

Pengukuran kinerja menurut James B Whittaker (1993 dalam Indra Bastian 2005:275) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Bastian (2005:275), pengukuran kinerja digunakan sebagai alat untuk:

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b. Memastikan tercapainya skema kinerja yang disepakati.
- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan skema kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja yang dicapai setelah dibandingkan dengan skema indikator kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadikan alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.

- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

### 3. Indikator Kinerja

Indra Bastian (2005:267) menjelaskan indikator kinerja sebagai ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*).

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- b. Indikator pengeluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik.
- c. Indikator hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dan pelaksanaan kegiatan.

- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

#### **4. Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah**

Organisasi sektor publik menggunakan anggaran untuk menilai keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bukan untuk memperoleh laba. Anggaran diinformasikan kepada publik untuk dikritik dan didiskusikan untuk mendapat masukan. Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2005:61).

Pengukuran kinerja merupakan alat untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dengan melakukan pengukuran kinerja maka kita bisa memastikan apakah pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dan objektif. Selain itu, kita juga bisa memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja periode berikutnya.

Proses anggaran seharusnya diawali dengan penetapan tujuan, target dan kebijakan. Kesamaan persepsi antar berbagai pihak dan dinas pemerintahan tentang apa yang akan dicapai dan keterkaitan tujuan dengan berbagai program yang akan dilakukan selanjutnya, sangat menentukan bagi kesuksesan anggaran.

## 5. Peranan Anggaran Dalam Pengukuran Kinerja

Anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kinerja (Mardiasmo, 2005:121). Kinerja dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Dalam pengukuran kinerja yang dihubungkan dengan anggaran perlu adanya perbandingan dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan peran akuntabilitas pemerintah. Namun, yang tidak kalah penting harus diperhatikan adalah para pembuat kebijakan dan profesional harus merumuskan visi dari tujuan dan rencana strategis dengan menggunakan input yang berasal dari publik. Sehingga, perlu dilakukan akomodasi atas input tersebut agar tidak mengundang kritikan dari publik.

### C. Konsep Keadilan Persepsi

#### 1. Pengertian Keadilan Persepsi

Keadilan dapat diartikan sebagai terpenuhinya suatu hak. Secara umum reaksi dari adanya keadilan itu akan membawa dampak positif. Ada dua macam keadilan persepsian yaitu keadilan secara distribusi (*distributive justice*) dan keadilan dalam proses penganggaran atau prosedur (*procedural justice*). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari W (2004) menjelaskan definisi dari keadilan distribusi dan keadilan prosedur yaitu: keadilan distribusi dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang keadilan pendistribusian hasil (*outcome*) organisasi. Keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan dan

kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan-keputusan dalam organisasi.

Persepsi dalam Pemerintah Daerah secara umum diartikan sebagai respon Pemerintah Daerah terhadap perubahan yang terjadi, cara menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi agar mendapatkan kesamaan persepsi terhadap tujuan, misi, dan tanggung jawab, serta organisasi yang dipimpinya, sehingga dapat mencapai tujuan dan misinya dengan baik, efisien dan efektif.

Persepsi akan mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap seseorang. Persepsi demikian penting dan memiliki hubungan mendasar dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, sebagaimana organisasi Pemerintah Daerah. Namun yang perlu dipahami tentang persepsi adalah, bahwa persepsi tidak mungkin dapat berdiri sendiri tanpa adanya kejelasan komunikasi.

## **2. Pengaruh Keadilan Persepsi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut Lind dan Tyler (1996, dalam Mulyasari W 2004) menyatakan teori yang menjelaskan tentang persepsi keadilan dapat mempertinggi kinerja yaitu:

- a. *The self interest model*, yaitu orang melibatkan diri dalam proses karena mereka memperhatikan *outcome* mereka.
- b. *The group value model*, menyatakan bahwa *input* penting baik didalam ataupun diluar diri tergantung apakah hal tersebut secara aktual mempengaruhi *outcome*.

Berdasarkan teori tersebut, individu memiliki nilai terhadap hubungan jangka panjang dengan grup dan prosedur yang menumbuhkan solidaritas grup.

Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa persepsi pimpinan terhadap keadilan distribusi dan prosedural dapat meningkatkan kinerja aparat. Keterlibatan seseorang dalam menyusun anggaran membuat mereka dapat memantau alokasi sumber daya secara langsung. Keterlibatan individu dalam proses penganggaran juga meningkatkan kontrol mereka dalam keseluruhan proses. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

**HA<sub>1</sub>: Keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran.**

#### **D. Konsep Budaya Organisasi**

##### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Penjelasan mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja seseorang.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma

perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah. Robbins (2002:479) mendefenisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem pemahaman bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain.

Berdasarkan defenisi-defenisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Praktek budaya organisasi mempunyai kaitan erat dengan praktek-praktek pembuatan keputusan anggaran. Faktor budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para aparatur pemerintah dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif.

Menurut Holmes dan Marsden (1996, dalam Sadjito 2007), menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para atasan dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan

budaya, ditentukan bahwa dimensi budaya mempunyai pengaruh terhadap penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah. Budaya organisasi internal akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada aparatur itu sendiri karena akan memberikan kepercayaan diri terhadap pekerjaannya. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan para aparatur tersebut agar kinerjanya meningkat.

Teori-teori perubahan atas budaya organisasi melakukan perubahan atas nilai personal seseorang didalam organisasi. Robbins (2002:494) menyatakan bahwa tindakan pimpinan (atasan) merupakan faktor yang paling penting yang mempengaruhi orientasi perilaku seseorang, dimana lingkungan budaya dan pengalaman pribadi diasumsikan dapat membentuk orientasi kinerja dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

**HA<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran.**

## **E. Konsep Komitmen organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan sikap seseorang yang menunjukkan kesetiaan atau loyalitas terhadap suatu hal. Wiener 1982 dalam Kurnia



(2004), mendefenisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

Menurut Pinem (2005;10), komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri sendiri secara positif dengan organisasi. Robbins (2002;164), mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry 1981), dalam Sardjito (2007). Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Kecukupan anggaran tidak langsung (modelasi) melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Disamping itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi, memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan

tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Maka dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap loyal dari seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja yang ditunjukkan dengan kemauan untuk senantiasa berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan sekaligus menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah**

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi berusaha keras mencapai tujuan. Komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan ( Nouri Pcirker 1996; Mclurg 1999; Chong 2002; Wentzel, 2002) dalam Sardjito (2007).

Pada konteks Pemerintah Daerah, para aparatur memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menggunakan informasi yang dimiliki untuk membuat anggaran dan akan mempermudah Pemerintah Daerah didalam menyusun anggaran dan mencapai target-target anggaran

yang telah ditetapkan. Komitmen yang tinggi dari Pemerintah Daerah akan berdampak pada tanggung jawab terhadap penyusunan anggaran.

Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi serta kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi yang akan meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah (kurnia, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh sumarno (2005) menyimpulkan pengaruh komitmen organisasi terhadap partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial adalah positif signifikan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian:

**HA<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran**

## **F. Review Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai penganggaran sektor publik telah banyak dilakukan sebelumnya, antara lain oleh Rahayu dkk (2007) yang meneliti proses penyusunan anggaran dengan judul *Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah, Bukti Emppiris dari Satu Satuan kerja Perangkat Daerah Di propinsi Jambi*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui pengamatan, berpartisipasi dan wawancara dengan informan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan *performance budgeting* dalam proses penyusunan anggaran belum dapat berjalan sebagaimana yang diinginkan. Perubahan kebijakan yang diikuti baru sebatas teknis dan format dan sebagai

wujud kepatuhan kepada peraturan. Fokus dan alokasi dana pembangunan juga masih harus diperbaiki, karena pembangunan fisik dan alokasi anggaran yang belum merata dan lebih banyak dinikmati oleh kalangan birokrasi. Memang harus disadari, perubahan fundamental tidak mungkin dilakukan dalam waktu sekejap. Perubahan membutuhkan waktu, banyak tantangan dan hambatan untuk melakukan perubahan pada para aparatur, seperti pemahaman dan kesadaran bahwa anggaran merupakan rencana kerja yang wajib mereka susun.

Penelitian mengenai faktor keadilan persepsi yang dilakukan oleh Yanti (2003). Dimana ia membagi keadilan persepsi menjadi keadilan distributive dan keadilan prosedural dengan judul penelitian: *Pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen terhadap tujuan, dan motivasi terhadap kinerja manajerial dalam penyusunan anggaran*. Metode analisis data yang digunakan dengan teknik SEM (*Structural Equation Modeling*). Indikator yang digunakan dalam mengukur keadilan persepsi adalah penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir dasar perbandingan anggaran seperti kebutuhan dan pengharapan untuk keadilan distributif, dan prosedur pengalokasian anggaran (konsistensi, akurasi, koreksi, etika dan bias) untuk keadilan prosedural. Hasil penelitiannya tentang faktor keadilan persepsi menunjukkan nilai yang sangat lemah dalam memediasi hubungan antara penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya dilakukan oleh Serdjito dan Osmad (2007) dengan judul: *Pengaruh partisipasi penyusunan*

*anggaran terhadap kinerja aparat Pemerintah Daerah: budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.* Metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji budaya organisasi adalah budaya yang berorientasi pada orang dan budaya berorientasi pada pekerjaan. Penelitiannya menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dalam partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial, dimana menunjukkan semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi semakin tinggi kinerja para aparatur (kabag dan kasubag). Faktor budaya organisasi memenuhi prasyarat kondisional atau efektif dan partisipasi penyusunan anggaran yang dapat meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah.

Selanjutnya penelitian mengenai komitmen organisasi juga dilakukan oleh Sumarno (2005) dengan judul: *Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.* Metode analisis yang digunakan adalah SPSS. Indikator yang digunakan dalam menguji komitmen organisasi adalah komitmen individu terhadap tujuan dan bagaimana mencapainya. Hasil penelitiannya tentang komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Untuk lebih terperinci dibawah ini akan dikemukakan beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya oleh Rahayu dkk (2007) antara lain:

1. Metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner. Penelitian sebelumnya menggunakan metode pengamatan, berpartisipasi dan wawancara dengan para informan.
2. Paradigma penelitian. Penelitian ini merupakan kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian sebelumnya merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan latar ilmiah, menekankan pada pemahaman mengenai masalah kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas dan naturalistik.
3. Variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu satu variabel dependen yaitu kinerja Pemerintah Daerah, dan tiga variabel independen yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya terdiri dari dua variabel yaitu perilaku aparatur dan proses penyusunan anggaran.
4. Waktu dan alokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2010 di Kabupaten Kampar. Sementara penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2007 di Jambi.

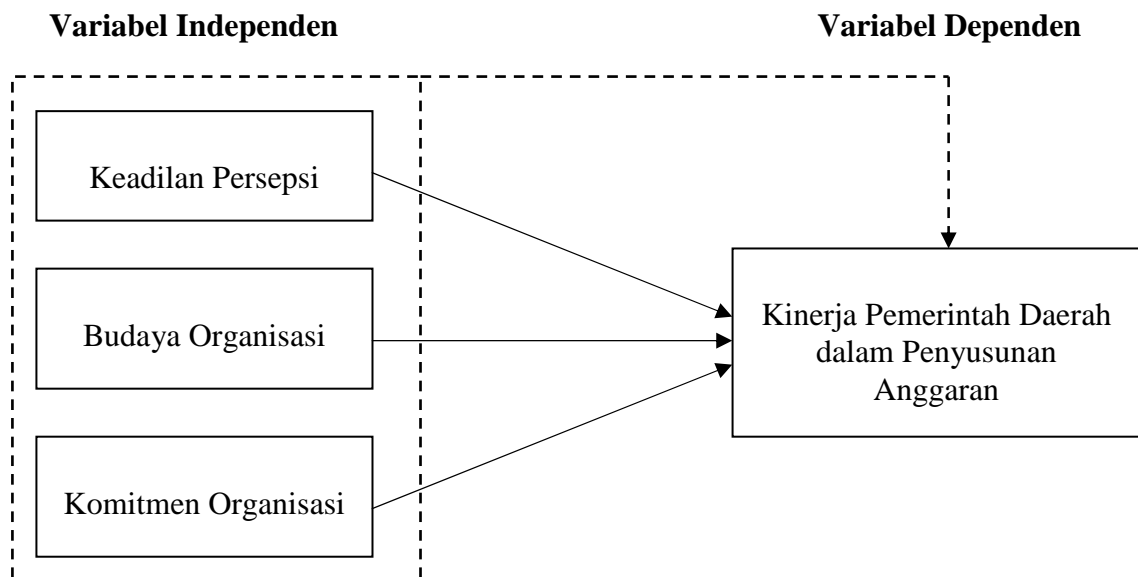
#### **G. Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran. Maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Keadilan persepsi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran
- H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran
- H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran
- H<sub>4</sub> : Keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran

Model penelitian dalam penelitian ini adalah :

**Gambar II.1**  
**Model Penelitian**



Keterangan :

- : Pengujian secara parsial
- : Pengujian secara simultan

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada instansi atau badan pemerintahan yang ada di Kabupaten Kampar dan dilakukan pada tahun 2010.

##### **B. Pengumpulan Data**

Hasil dari penelitian yang bersifat deskriptif ini diharapkan dapat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua data yaitu data primer dan data sekunder.

###### **1. Data Primer**

Data primer yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:146). Data ini diperoleh langsung dari responden yang berupa opini individu terhadap suatu kegiatan.

###### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung (melalui perantara), diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (Indriantoro dan Supomo, 2002:147). Data sekunder digunakan dalam memperoleh nama dinas-dinas pemerintahan di Kabupaten Kampar.



Untuk memperoleh kedua jenis data diatas, penelitian ini menggunakan kombinasi cara penelitian kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berasal dari sumber langsung (tanpa perantara). Dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun terlebih dahulu dan kemudian disebarakan secara langsung.

2. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tidak langsung dari penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga untuk mempelajari dasar teoritis mengenai kinerja aparat Pemerintah Daerah dalam menyusun anggaran.

### **C. Pemilihan Sampel**

Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah dinas-dinas pemerintah di Kabupaten Kampar. Populasi tersebut sekaligus merupakan sampel dalam penelitian ini karena masing-masing dinas tersebut juga melakukan proses penyusunan anggaran untuk dinas-dinas mereka sendiri.

**Tabel III.1****Daftar dinas-dinas yang menjadi subjek penelitian**

No	Nama Instansi	Jumlah Populasi	
		Kepala Bagian	Kepala Sub Bagian
1	Dinas Pendapatan Daerah	3	3
2	Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga	6	3
3	Dinas Pertambangan & Energi	3	3
4	Dinas KUKM	3	3
5	Dinas Pasar, Kebersihan & Pertamanan	4	3
6	Dinas Kependudukan & Catatan Sipil	3	3
7	Dinas Pertanian Tanaman Pangan & Holtikultura	3	3
8	Badan Perencanaan Daerah	7	3
9	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	3	3
10	Dinas Perhubungan, Informasi & Komunikasi	4	3
11	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja	4	3
12	Dinas Perkebunan	2	3
13	Dinas Perikanan	3	3
14	Dinas Peternakan	3	3
15	Dinas Kesehatan	4	3
16	Dinas Kehutanan	3	3
17	Dinas Cipta Karya & Tata Ruang	4	3
18	Dinas Bina Marga & Pengairan	4	3
19	Badan Penelitian & Pengembangan	4	3
20	Badan Pemberdayaan Perempuan & Keluarga Berencana	3	3
21	Badan Kepegawaian Daerah	4	3
22	Badan Lingkungan Hidup	4	3
23	Badan Promosi & Penanaman Modal	3	3
24	Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian & Ketahanan Pangan	4	3
25	Badan Kesatuan Bangsa, Pemberdayaan & Perlindungan Masyarakat	4	3
Jumlah		92	78

Dari 25 instansi, diperoleh jumlah kepala bagian (eselon III) dan kepala subbagian (eselon IV) sebanyak 170 orang, karena merupakan aparatur

yang terlibat langsung dan mempunyai pengalaman dalam proses penyusunan anggaran.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah subyek (*Self-report data*). Data subyek adalah jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian atau responden (Indriantoro dan Supomo, 2002:144). Data subyek diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (*respon*) yang diberikan salah satunya secara tertulis atau dalam bentuk kuesioner. Kuesioner berisi tanggapan atas pertanyaan tertulis yang diajukan oleh peneliti. Kuesioner yang akan disebar sebanyak 75 eksemplar dipilih secara acak kelompok, dalam satu instansi disebarkan 3 kuesioner. Kuesioner diantar secara langsung kepada dinas-dinas pemerintahan di Kabupaten Kampar.

#### **D. Pengukuran Variabel**

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002:61), variabel adalah konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasionalisasi terhadap konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga dapat diukur. Defenisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain (Indriantoro

dan Supomo 2002:63). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja Pemerintah Daerah. Variabel independennya yaitu keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

#### 1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja Pemerintah Daerah. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument dari Kenis (1979) yang dikembangkan oleh Mardiasmo dan Fuziati (2002). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument pertanyaan berskala *likert* lima poin dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 pertanyaan yang meliputi kinerja berupa perencanaan, investigasi, koordinasi, pengawasan dan peran yang dijalankannya.

#### 2. Variabel Independen

Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah keadilan persepsi, budaya organisasi dan komitmen organisasi

##### a. Keadilan Persepsi

Untuk mengukur tingkat keadilan persepsi, dimana terbagi atas keadilan distributif dan keadilan prosedur dengan menggunakan pertanyaan instrument, Magner dan Johnson (1995, dalam Yanti 2003), yang dikembangkan untuk penggunaan dalam lingkungan penganggaran dan menaksir perbandingan dasar (kebutuhan,

pengharapan, dan keinginan), dan yang menjelaskan prosedur pengalokasian (konsistensi, akurasi, koreksi, etika dan bias). Indikator yang digunakan diukur dengan skala *Likert* lima point dan skala (1) menyatakan sangat tidak setuju hingga skala (5) menyatakan sangat setuju dengan 12 pertanyaan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*Organization Culture*) merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja aparatur. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990, dikutip dalam Sardjito 2007). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan, berskala *Likert* lima point dari skala (1) menyatakan sangat tidak setuju hingga (5) menyatakan sangat setuju dengan 7 pertanyaan.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Continuance Commitment Scale* (CCS) yang dikembangkan oleh Mowday dan Allen (1990, dan telah digunakan dalam Trinaningsih 2007) setiap responden diminta

untuk menjawab 12 pertanyaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrument pertanyaan berskala *likert* lima poin dan skala (1) sangat tidak setuju hingga skala (5) sangat setuju.

#### **E. Pengukuran Instrumen**

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Agar dapat memperoleh hasil-hasil yang benar-banar valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen yang digunakan sebab kebenaran data-data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang sebenarnya yang kita ukur (Indriantoro dan Supomo, 2002:181). Dengan perkataan lain uji validitas dilakukan untuk menguji isi dan validitas, dan data menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil dari korelasi *pearson* antar variabel dibandingkan dengan *range* angka korelasi -1, 0, +1 pada tingkat signifikan 0,05 apabila  $r_{hitung}$  mendekati angka 1, maka instrumen tersebut adalah valid. Dan jika sebaliknya jika  $r_{hitung}$  mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1) maka instrumen tersebut tidak valid. Tanda (+) pada korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya. Sebaliknya tanda (-) menunjukkan korelasi yang negatif antara setiap pertanyaan dengan skor total dengan signifikan pada level 0,05.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel (Indriantoro dan Supomo, 2002:180). Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrumen sudah dipercaya sehingga akan

menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu pengukur dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama atau lebih dari 0,05 atau 5%.

Oleh karena penelitian ini menggunakan instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka validitas dan reliabilitas dapat dipertanggungjawabkan.

#### **F. Pengujian Normalitas Data**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data mengikuti *Rule of Thumb* dengan melihat statistik deskriptif untuk koefisien *skewness* dan *kurtosis* dan masing-masing variabel.

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan grafik histogram dan grafik normal P-Plot dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2001:110). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## G. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Dalam Gujarati (1995, dalam Armista 2008) umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

$e_t$  = Kesalahan gangguan dan sampel

$e_{t-1}$  = Kesalahan gangguan dan sampel satu periode sebelumnya

Ketentuan :

- Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Jika DW diatas +2 berarti autokorelasi negative.



## 2. Uji Multikoliniearitas

Multikoliniearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikoliniearitas ini adalah kesalahan standar penaksiran semakin besar. Pengujian terhadap ada tidaknya multikoliniearitas dilakukan dengan mengamati:

- a. Besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, model dikatakan bebas multikoliniearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memiliki nilai *tolerance* yang mendekati 1.
- b. Besaran korelasi antar variabel bebas, jika korelasi antar variabel bebas lemah (di bawah 0.5) maka dikatakan bebas multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikoliniearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel bebas terendah (Santoso, 2007:154).

## 3. Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi dikatakan mengandung heterodastisitas bila varians variabel dalam model tidak sama (konstan) akibatnya penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar meskipun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya tidak bias dan bertambahnya sampel yang akan digunakan mendekati nilai yang sebenarnya. Hal ini karena variansnya tidak minimum.

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas, maka digunakan *scatterplot*. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Prastito, 2004:155). Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika titik-titiknya menyebar maka tidak terdapat heterokedastisitas.

## H. Teknik Pengolahan Data

Masing-masing hipotesis akan diuji dengan alat analisis regresi linier berganda (*Multi Regression Analysis*) yaitu alat analisis yang digunakan apabila ingin menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 17.00 yaitu dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Pemerintah Daerah
X <sub>1</sub>	=	Keadilan persepsi
X <sub>2</sub>	=	Budaya organisasi
X <sub>3</sub>	=	Komitmen organisasi
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	Koefisien regresi
e	=	Error

Dalam analisis regresi berganda ini selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah antara hubungan variabel dependen dengan independen. Penelitian ini menggunakan

$\alpha$  (tingkat kesalahan) 5% sehingga tingkat keyakinan atau *Coonfidence Interval* (CI) 95%.

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dilakukan dengan pengujian variabel uji t, sedangkan pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan uji F.

### 1. Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Dengan menguji koefisien variabel independen atau uji parsial untuk semua variabel independen. Uji t ini membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti bahwa variabel bebas mampu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, dalam hal ini tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)

### 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{table}$ . Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis:

- a. Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  , atau  $P_{value} < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $P_{value} > \alpha$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

### **3. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan, baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi terbesar, maka variabel tersebutlah yang paling berpengaruh.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pengumpulan Data

Data didapatkan melalui survey dengan mengirim kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner dikirim secara langsung kepada aparatur Pemerintah Daerah yang menjabat sebagai kepala bagian (Eselon III) dan kepala subbagian (Eselon IV) atau seseorang yang terlibat langsung dalam proses penyusunan anggaran. Dari keseluruhan koesioner yang disebar, sebanyak 56 eksamplar kuesioner telah diterima kembali dari dinas-dinas di Kabupaten Kampar. Proses pengumpulan data ini dilakukan kurang dari satu bulan.

Adapun hasil penyebaran kuesioner kepada para responden, berikut jumlah yang dikirimkan dan proporsi tingkat pengembalian secara lengkap ditunjukkan pada tabel IV.1 berikut ini:

**Tabel IV.1**  
**Perbandingan Kuesioner yang Dikirim**  
**dengan kuesioner yang Dikembalikan**

No	Responden	Kuesioner Dikirim		Kuesioner Kembali	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Dinas Pendapatan Daerah	3	4%	2	3,57%
2	Dinas Pendidikan Pemuda & Olahraga	3	4%	3	5,35%
3	Dinas Pertambangan & Energi	3	4%	2	3,57%
4	Dinas KUKM	3	4%	2	3,57%
5	Dinas Pasar, Kebersihan & Pertemanan	3	4%	2	3,57%
6	Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil	3	4%	1	1,78%
7	Dinas Pertanian Tanaman	3	4%	2	3,57%

	Pangan & Holtikultura				
8	Badan Perencanaan Daerah	3	4%	3	5,35%
9	Dinas Perindustrian & Perdagangan	3	4%	2	3,57%
10	Dinas Perhubungan, Informasi & Komunikasi	3	4%	3	5,35%
11	Dinas Sosial & Tenaga Kerja	3	4%	3	5,35%
12	Dinas Perkebunan	3	4%	2	3,57%
13	Dinas Perikanan	3	4%	3	5,35%
14	Dinas Peternakan	3	4%	2	3,57%
15	Dinas Kesehatan	3	4%	2	3,57%
16	Dinas Kehutanan	3	4%	3	5,35%
17	Dinas Cipta Karya & Tata Ruang	3	4%	3	5,35%
18	Dinas Bina Marga & Pengairan	3	4%	2	3,57%
19	Badan Penelitian & Pengembangan	3	4%	2	3,57%
20	Badan Pemberdayaan Perempuan & Keluarga Berencana	3	4%	1	1,78%
21	Badan Kepegawaian Daerah	3	4%	2	3,57%
22	Badan Lingkungan Hidup	3	4%	2	3,57%
23	Badan Promosi & Penanaman Modal	3	4%	1	1,78%
24	Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian & Ketahanan Pangan	3	4%	3	5,35%
25	Badan Kesatuan Bangsa, Pemberdayaan & Perlindungan Masyarakat	3	4%	3	5,35%
Jumlah		75	100%	56	74,66%

**Tabel IV.2**  
**Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean
Keadilan Persepsi	56	30.00	60.00	48.1786
Budaya Organisasi	56	21.00	33.00	27.2321
Komitmen Organisasi	56	39.00	58.00	48.6250
Kinerja Pemerintah Daerah	56	51.00	86.00	70.6786
Valid N (listwise)	56			

## **B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *reliability analysis* dengan nilai korelasi diatas 0,30.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) <0,6 tidak reliabel, (b) 0,6-0,7 *acceptable*, (c) 0,7-0,8 baik, dan (d) >0,8 sangat baik (Sekaran, 2000:171).

**Tabel IV.3**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Persepsi (X1)**

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan <i>Croanbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
X1.1 Bagian biro menerima anggaran	0,882	Valid	Dipertahankan
X1.2 Alokasi anggaran menggambarkan	0,718	Valid	Dipertahankan
X1.3 Anggaran sama dg yg diharapkan	0,835	Valid	Dipertahankan
X1.4 Anggaran yg dialokasikan adil	0,891	Valid	Dipertahankan
X1.5 Atasan memberikan perhatian	0,574	Valid	Dipertahankan
X1.6 Keputusan diinformasikan dg baik	0,723	Valid	Dipertahankan
X1.7 Pengambil keputusan berusaha	0,803	Valid	Dipertahankan
X1.8 Pengambil keputusan memberikan penjelasan	0,840	Valid	Dipertahankan
X1.9 Penganggaran dilaksanakan konsisten	0,744	Valid	Dipertahankan
X1.10 Penganggaran dilaksanakan tepat waktu	0,832	Valid	Dipertahankan
X1.11 Anggaran berisi ketentuan	0,859	Valid	Dipertahankan
X1.12 Anggaran sesuai dengan standar	0,526	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X1	0,926	Reliabel	12 item

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dari tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X1.1 sebesar 0.882, X1.2 sebesar 0.718, X1.3 sebesar 0,835, X1.4 sebesar 0,891, X1.5 sebesar 0,574, X1.6 sebesar 0,723, X1.7 sebesar 0,803, X1.8 sebesar 0,840, X1.9 sebesar 0,744, X1.10 sebesar 0,832, X1.11 sebesar 0,859, X1.12 sebesar 0,526. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0.526, artinya semua item variabel diatas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 12 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0.926 dan semua



item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0.60.

**Tabel IV.4**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan <i>Croanbach's Alpha</i>	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
X2.1 Keputusan sering dibuat	0,597	Valid	Dipertahankan
X2.2 Tertarik pd hasil dibanding org mengerjakan	0,322	Valid	Dipertahankan
X2.3 Keputusan sering dibuat oleh bawahan	0,359	Valid	Dipertahankan
X2.4 Mempertahankan pegawai yang berprestasi	0,509	Valid	Dipertahankan
X2.5 Pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas	0,663	Valid	Dipertahankan
X2.6 Pimpinan mempunyai ikatan dg masyarakat	0,598	Valid	Dipertahankan
X2.7 Pimpinan peduli trhdps masalah pribadi pegawai	0,519	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X2	0,521	Reliabel	7 item

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dari tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X2.1 sebesar 0,597, X2.2 sebesar 0.322, X2.3 sebesar 0,359, X2.4 sebesar 0,509, X2.5 sebesar 0,663, X2.6 sebesar 0,598, X2.7 sebesar 0,519. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,322, artinya semua item variabel diatas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 7 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,521 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut tidak *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha dibawah 0,60.

**Tabel IV.5**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Nilai r Hasil dan Croanbach's Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>	<b>Item Pertanyaan yang Dipertahankan</b>
X3.1 Merasa memiliki organisasi di tempat bekerja	0.526	Valid	Dipertahankan
X3.2 Merasaterikat secara emosional	0.475	Valid	Dipertahankan
X3.3 Badan tempat bekerja sangat berarti	0.526	Valid	Dipertahankan
X3.4 Merasa menjadi bagian ditempat bekerja	0.674	Valid	Dipertahankan
X3.5 Merasa masalah ditempat bekerja	0.670	Valid	Dipertahankan
X3.6 Sulit terkait dengan instansi lain	0.529	Valid	Dipertahankan
X3.7 Mau berusaha diatas batas normal	0.491	Valid	Dipertahankan
X3.8 Saya tetap tinggal diinstansi karena komitmen	0.357	Valid	Dipertahankan
X3.9 Alasan utama tetap bekerja karena loyalitas	0,526	Valid	Dipertahankan
X3.10 Merasa tidak komitmen jika meninggalkan	0,475	Valid	Dipertahankan
X3.11 Merasa tidak profesional jika meninggalkan	0,483	Valid	Dipertahankan
X3.12 Merasa tidak loyal untuk keluar	0,628	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel X3	0.756	Reliabel	12 item

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dari tabel IV.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas X3.1 sebesar 0.526, X3.2 sebesar 0.475, X3.3 sebesar 0,526, X3.4 sebesar 0,674, X3.5 sebesar 0,670, X3.6 sebesar 0,529, X3.7 sebesar 0,491, X3.8 sebesar 0,357, X3.9 sebesar 0,526, X3.10 sebesar 0,475, X3.11 sebesar 0,483, X3.12 sebesar 0,628. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,357, artinya semua item variabel diatas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 12 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0.756 dan semua

item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

**Tabel IV.6**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pemerintah Daerah (Y)**

Item Pertanyaan	Nilai r Hasil dan Croanbach's Alpha	Kesimpulan	Item Pertanyaan yang Dipertahankan
Y.1 Target permulaan ditetapkan rendah	0,496	Valid	Dipertahankan
Y.2 Biasanya target mudah dicapai	0,599	Valid	Dipertahankan
Y.3 Saya selalu merevisi target	0,586	Valid	Dipertahankan
Y.4 Target setelah direvisi sulit dicapai	0,649	Valid	Dipertahankan
Y.5 Bekerja keras untuk mencapai target	0,658	Valid	Dipertahankan
Y.6 Atasan sering bersikap kritis	0,493	Valid	Dipertahankan
Y.7 Dinas atau bagian lain sering meminta	0,425	Valid	Dipertahankan
Y.8 Selalu menggunakan biaya perjalanan	0,334	Valid	Dipertahankan
Y.9 Biaya perjalanan kadang untuk bonus	0,425	Valid	Dipertahankan
Y.10 Tidak dapat menyediakan informasi	0,624	Valid	Dipertahankan
Y.11 Proyek mengikuti kebutuhan dan prioritas	0,692	Valid	Dipertahankan
Y.12 Kebutuhan dan prioritas masyarakat	0,640	Valid	Dipertahankan
Y.13 Umumnya proyek mencapai sasaran	0,425	Valid	Dipertahankan
Y.14 Sangat sedikit masyarakat yang keberatan	0,334	Valid	Dipertahankan
Y.15 Beberapa proyek tidak mencapai tujuan	0,425	Valid	Dipertahankan
Y.16 Saya selalu menghabiskan tambahan dana	0,586	Valid	Dipertahankan
Y.17 Saya selalu menyimpan dana yang tersedia	0,692	Valid	Dipertahankan
Y.18 Saya selalu membelanjakan dan menyimpan	0,640	Valid	Dipertahankan
Reliabilitas Variabel Y	0,850	Reliabel	18 item

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Dari tabel IV.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas Y.1 sebesar 0,496, Y.2 sebesar 0,599, Y.3 sebesar 0,586, Y.4 sebesar 0,649, Y.5 sebesar

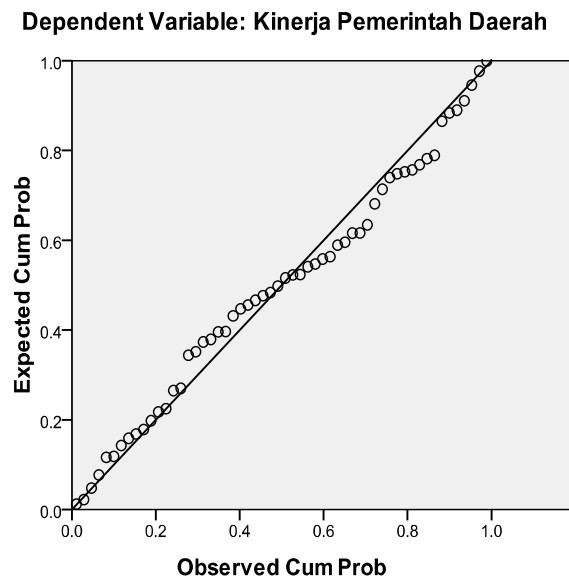
0,658, Y.6 sebesar 0,493, Y.7 sebesar 0,425, Y.8 sebesar 0,334. Y.9 sebesar 0,425, Y.10 sebesar 0,624, Y.11 sebesar 0,692, Y.12 sebesar 0,640, Y.13 sebesar 0,425, Y.14 sebesar 0,334, Y.15 sebesar 0,425, Y.16 sebesar 0,586, Y.17 sebesar 0,692, Y.18 sebesar 0,640. Hasil uji validitas menunjukkan nilai terendah yaitu 0,334, artinya semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya terhadap 18 item pertanyaan, nilai *croanbach's alpha* adalah 0,850 dan semua item pertanyaan dapat dipertahankan. Variabel tersebut *reliabel* dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

### **C. Analisis Data Penelitian**

#### **1. Analisis Uji Normalitas**

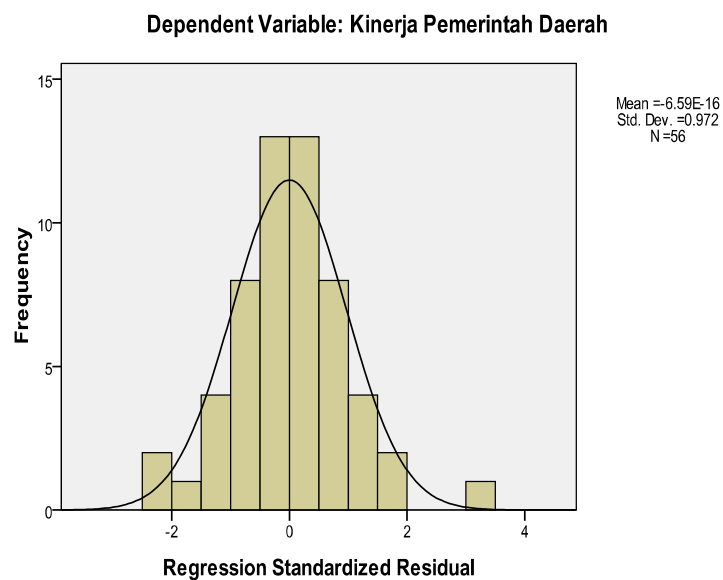
Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan *grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2001: 214). Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar IV.1 dibawah.

**Gambar IV.1**  
**Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Data Olahan SPSS*

**Gambar IV.2**  
**Histogram**



*Sumber : Data Olahan SPSS*

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel IV.8 dibawah:

**Tabel IV.7**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai K-S-Z	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Keadilan persepsi	0,811	0,526	0,05	Normal
Budaya organisasi	0,811	0,527	0,05	Normal
Komitmen Organisasi	0,734	0,654	0,05	Normal
Kinerja Pemerintah Daerah	0,835	0,488	0,05	Normal

**Lampiran One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Tabel IV.8 menunjukkan nilai K-S-Z untuk keadilan persepsi, adalah sebesar 0,811 dengan signifikansi sebesar 0.526. Nilai K-S-Z untuk variabel budaya organisasi, adalah sebesar 0,811 dengan signifikansi sebesar 0,527. Nilai K-S-Z untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,734 dengan signifikansi sebesar 0,654.

Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$ , maka nilai signifikansi K-S-Z tersebut diatas  $\alpha = 0,05$ , oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keadilan persepsi, variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

## 2. Analisis Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui aplikasi SPSS dibawah 10. karena  $VIF = 1/tolerance$ , maka asumsi bebas multikolinearitas juga dapat ditentukan jika *tolerance* diatas 0,10.

**Tabel IV.8**  
**Hasil uji multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keadilan persepsi	0,457	2,190	Bebas
Budaya Organisasi	0,974	1,026	Bebas
Komitmen organisasi	0,456	2,195	Bebas

**Tolerance & VIF Multikolinearitas**

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Pada tabel IV.9 diatas menunjukkan variabel keadilan persepsi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,457 sedangkan nilai VIF 2,190, variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,974 sedangkan nilai VIF 1,026, variabel komitmen organisasi mempunyai nilai

*tolerance* sebesar 0,456 sedangkan nilai VIF 2,195, dari semua variabel independen tidak ada nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,10. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

#### b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka *Durbin Watson*. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Variabel</b>	<b>Durbin-Watson</b>
Keadilan persepsi	<b>1,406</b>
Budaya organisasi	<b>1,406</b>
Komitmen organisasi	<b>1,406</b>

#### **Durbin-Watson Autokorelasi**

*Sumber : Data Olahan SPSS*

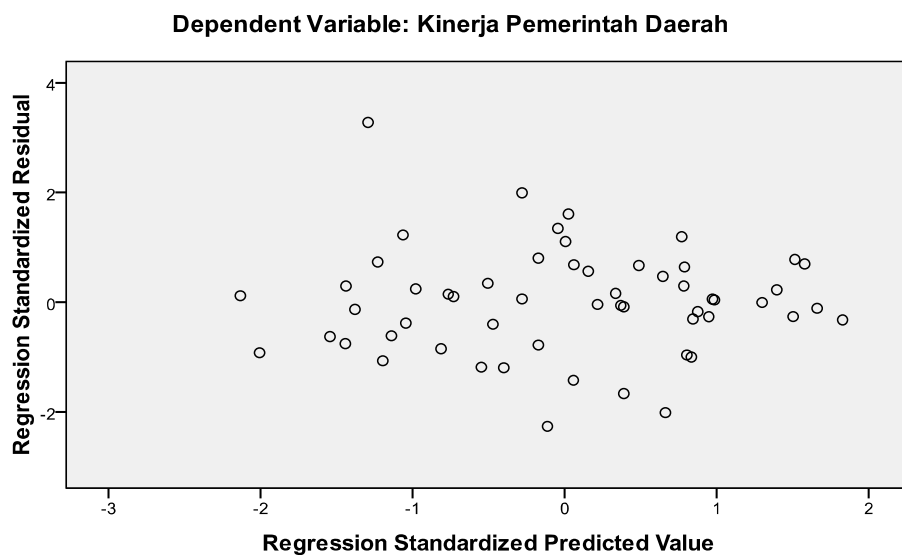
Pada tabel IV.10 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Durbin Watson* diantara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1,406 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.



### c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar IV.3 :

**Gambar IV.3**  
**Scatterplot**



*Sumber : Data Olahan SPSS*

Pada Gambar IV.3 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### D. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan kinerja Pemerintah Daerah sebagai variabel dependen terhadap keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel IV.11 dibawah :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9.817	10.537		.932	.356		
Keadilan Persepsi	.108	.143	.094	.753	.455	.457	2.190
Budaya Organisasi	.565	.260	.186	2.175	.034	.974	1.026
Komitmen Organisasi	1.233	.217	.710	5.674	.000	.456	2.195

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

*Sumber : Data Olahan SPSS*

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja Pemda}) : (-)9,817 + 0,108X_1 + 0,565X_2 + 1,233X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -9,817 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar -9,817.

2. Harga koefisien  $b_1 = 0,108$ , berarti bahwa apabila nilai keadilan persepsi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,108.
3. Harga koefisien  $b_2 = 0,565$ , berarti bahwa apabila nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,565.
4. Harga koefisien  $b_3 = 1,233$  berarti bahwa apabila nilai komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin sedangkan variabel independen lainnya dianggap tetap, maka variabel dependen (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,233.

#### **E. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan dua uji statistik yaitu uji t dan uji F setelah melewati beberapa pengujian, maka data dapat diolah lebih lanjut untuk dilakukan uji hipotesis, tahap-tahap yang akan dilakukan dalam uji ini adalah:

##### **1. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian Hipotesis	B	$t_{hitung}$	Sig.	$t_{tabel}$	Keterangan	Keputusan
H1	0,108	0,753	0,455	1,677	-	Ditolak
H2	0,565	2,175	0,034	1,677	Signifikan	Diterima
H3	1,233	5,674	0,000	1,677	Signifikan	Diterima

*Sumber: Data Olahan SPSS*

**a)  $H_1$  : Keadilan Persepsi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien keadilan persepsi sebesar 0,108 yang berarti tidak ada hubungan positif antara keadilan persepsi dengan kinerja Pemerintah Daerah. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

$t_{hitung}$  sebesar 0,753

$t_{tabel}$  sebesar 1,677

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keadilan persepsi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar. Hal ini disebabkan karena dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar kurang mentaati atau memahami nilai-nilai untuk berperilaku adil dalam organisasi dan menjalankan kewajibannya. Keadilan persepsi demikian

penting dan memiliki hubungan mendasar dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, sebagaimana organisasi Pemerintah Daerah. Namun keadilan persepsi tidak mungkin dapat berdiri sendiri tanpa adanya jalinan komunikasi antara pengguna anggaran dengan penyusun anggaran. Keterlibatan individu dalam proses anggaran akan meningkatkan kontrol mereka secara menyeluruh. Apabila target anggaran dan proses penganggaran tidak adil, maka kinerja Pemerintah Daerah menjadi rendah dalam setiap situasi dan dalam kondisi keadilan yang tinggi, kinerja Pemerintah Daerah selama proses penganggaran dapat diperbaiki.

**b)  $H_2$  : Budaya Organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien budaya organisasi sebesar 0,565 yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja Pemerintah Daerah. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

$t_{hitung}$  sebesar 2,175

$t_{tabel}$  sebesar 1,677

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_2$  diterima

Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar. Budaya organisasi merupakan komponen yang penting dalam meningkatkan kinerja aparat.

Budaya organisasi pada sisi internal aparatur akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada aparatur itu sendiri karena akan memberikan kepercayaan diri terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu faktor budaya organisasi perlu diperhatikan karena sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan aparat tersebut agar kinerja meningkat.

**c)  $H_3$  : Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien komitmen organisasi sebesar 1,233 yang berarti ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja Pemerintah Daerah. Untuk uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

$t_{hitung}$  sebesar 5,674

$t_{tabel}$  sebesar 1,677

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_3$  diterima

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar. Faktor komitmen organisasi merupakan faktor yang paling penting, karena komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha terus mencapai tujuan organisasi serta kemauan mengarahkan

usaha yang akan meningkatkan kinerja para aparatur. Pada Pemerintah Daerah, para aparatur memiliki komitmen organisasi yang kuat dan akan mendorong anggota organisasi berusaha keras dalam mencapai tujuan. Komitmen yang tinggi akan menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik, sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya.

## 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap dependen atau terikat. Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan uji F.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2849.763	3	949.921	29.394	.000 <sup>a</sup>
Residual	1680.452	52	32.316		
Total	4530.214	55			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Keadilan Persepsi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil uji statistik ini akan berpengaruh jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel anova diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 29,394 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,038 dengan nilai signifikansi

probabilitas sebesar 0,000 berada dibawah 0,05. Maka model regresi menunjukkan bahwa keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran. Hasil ini mendukung hasil penelitian dari penelitian terdahulu oleh Rahayu dkk (2007).

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel IV.13**  
**Model Summary**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.608	5.68475	1.406

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Keadilan Persepsi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

Nilai R (koefisien korelasi) ketiga variabel bebas tersebut (keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran. Pengaruh ini dapat diketahui dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0,629 yang artinya 62,9% dari kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran dipengaruhi oleh variabel keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini (Santoso, 2001:366).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan uji t yang dilakukan adalah :

- a. Keadilan persepsi ( $X_1$ )

Berdasarkan statistik  $t_{hitung}$  sebesar  $0,753 < t_{tabel}$  sebesar  $1,677$  dengan koefisien  $0,108$  maka  $H_1$  ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan persepsi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar. Hal ini disebabkan karena dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar kurang mentaati atau memahami nilai-nilai untuk berperilaku adil dalam organisasi dan menjalankan kewajibannya.

- b. Budaya organisasi( $X_2$ )

Berdasarkan statistik  $t_{hitung}$  sebesar  $2,175 > t_{tabel}$  sebesar  $1,677$  dengan koefisien  $0,565$  maka  $H_2$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.

d. Komitmen organisasi ( $X_3$ )

Berdasarkan statistik  $t_{hitung}$  sebesar 5,674 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan koefisien 1,233 maka  $H_3$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.

2. Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,629 (62,9%) artinya dugaan dari ketiga variabel sebesar 62,9% variabel independent mempengaruhi variabel dependent, Sebesar 37,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif, sedangkan variabel keadilan persepsi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Kampar.
4. Secara Simultan (Uji F), semua variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

## B. Saran-Saran

Atas dasar kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya menunggu setiap responden sewaktu mengisi kuesioner tidak menitipkan atau meninggalkan kuesioner tersebut.

2. Keterbatasan pada model survey untuk pengumpulan data yang mengakibatkan tidak bisa dilakukan kontrol atas jawaban responden. Responden bisa tidak jujur dalam menjawab. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode lain, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.
3. Untuk mengetahui keadilan persepsi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Daerah dalam penyusunan anggaran, lebih baik memperluas sampel atau populasi yang akan dijadikan unit analisa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2008, *Kajian Terhadap Konsep Budaya Organisasi*, Jakarta: [Http://www.Pasca sarjana-stiami.ac.id](http://www.Pasca sarjana-stiami.ac.id).
- Armista, Elvina, 2008, *Pengaruh Faktor-faktor Rasional Terhadap Adopsi Ukuran Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Propinsi Riau*, Pekanbaru: Skripsi Unri
- Bastan, Indra, 2005, *Akuntansi Sektor Publik*, Erlangga, Jakarta
- Darma, Emile Setia, 2004, *Kejelasan Sasaran Anggaran dan sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah*, SNA VII, Bali
- Dajan, Anto, 2000, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, Media Pertama, Jakarta
- Falikhatun, 2007, *Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, dan group Cohesiveness dalam Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dan Budgetary Slack*, Makasar: SNA X
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pengajaran SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hansen dan Mowen, 2000, *Akuntansi Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta
- Ikhsan, Arfan, 2008, *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Indriantoro N dan Supomo B, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Kurnia, Ratnawati, 2004, *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Peternalistik dan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating Variabel*, SNA VII, Bali
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Mardiasmo, 2005, *Akuntansi Publik*, Andi Offse, Yogyakarta
- Mulyasari W dan Slamet Sgiri, 2004, *Pengaruh Keadilan Persepsi, Komitmen Terhadap Tujuan, dan Job Relevant Invotion Terhadap Hubungan Antara Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manejer*, SNA VII, Bali

- Pemendagri No.26. 2006, *Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2007*, Jakarta
- Pinem, Juli Florida, 2005, *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kinerja Auditor, Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Unri
- Rahayu S dkk, 2007, *Studi Fenomenologis Terhadap Proses Penyusunan Anggaran Daerah, Bukti Empiris dari Satuan Kerja Perangkat Daerah di Propinsi Jambi*, SNA X, Makasar
- Robbins P Stephen, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*, Erlangga, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2007, *Menguasai Statistik di era Informasi dengan SPSS 15, PT Elex Media Komputindo*, Jakarta
- Sardjito B dan Osmad M, 2007, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Varibel Moderating*, SNA X, Makasar
- Sekaran, Mudrajad, 2000, *Research Method For Business : A Skill-Building Approach 4 th Edition*, New york, John Wiley Sons Inc.
- Sumarno, J, 2005, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*, SNA VIII, Solo
- Trisnaningsih S, 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, SNA X, Makasar
- Yanti, Reni, 2003, *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen Terhadap Tujuan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial dalam Penyusunan Anggaran*, SNA VI, Surabaya
- Yusnaini, 2007, *Peran Keadilan dan Mamfaat Persiapan Terhadap Tingkat Kepuasan dan Komitmen Karyawan Department Akuntansi*, SNA X, Makasar

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Daftar Dinas-dinas yang Menjadi Subjek Penelitian .....	37
Tabel IV.1 Perbandingan Kuesioner Dikirim dengan Dikembalikan .....	48
Tabel IV.2 Statistik Deskriptif .....	50
Tabel IV.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keadilan Persepsi.....	51
Tabel IV.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....	52
Tabel IV.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi .....	53
Tabel IV.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pemda.....	54
Tabel IV.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel IV.9 Hasil Uji Autokorelasi.....	59
Tabel IV.10 Hasil Regresi.....	61
Tabel IV.11 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	63
Tabel IV.12 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	66
Tabel IV.13 Model Summary .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Model Penelitian .....	34
Gambar IV.1 Normal P-P Plot .....	56
Gambar IV.2 Histogram.....	56
Gambar IV.3 Scatterplot .....	60

## KUESIONER PENELITIAN

## A. Kata Pengantar

Dengan kuesioner ini, penulis bermaksud mendapatkan data informasi untuk suatu penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEADILAN PERSEPSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN DI KABUPATEN KAMPAR”**.

Demi tercapainya tujuan tersebut, maka penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu menjawab pernyataan pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya guna membantu terlaksananya penelitian ini. Atas partisipasinya penulis ucapkan terima kasih.

## B. Identitas Responden

Jabatan : ( ) Eselon III (Kabag dan lainnya)  
( ) Eselon IV (Kasubag dan lainnya)

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki  
( ) Perempuan

### C. Petunjuk

Silahkan beri tanda (  $\surd$  ) pada satu pertanyaan disetiap pilihan.

Keterangan:

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak setuju**

**N : Netral**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**



## 1. Kinerja Pemerintah Daerah

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Target permulaan selalu ditetapkan serendah mungkin					
2	Biasanya target mudah dicapai					
3	Saya selalu merevisi target					
4	Target setelah direvisi umumnya sulit dicapai					
5	Saya harus bekerja keras untuk mencapai target yang sudah direvisi					
6	Atasan saya sering bersikap kritis terhadap penentuan target terlalu rendah					
7	Dinas atau bagian lain sering meminta saya untuk meningkatkan target penerimaan					
8	Saya selalu menggunakan biaya perjalanan dinas yang semestinya					
9	Di pemda saya, biaya perjalanan kadang digunakan untuk bonus staf					
10	Saya tidak dapat menyediakan informasi tentang pengeluaran rutin					
11	Proyek-proyek di pemda ini selalu mengikuti kebutuhan dan prioritas masyarakat setempat					
12	Kebutuhan dan prioritas masyarakat setempat tidak dipertimbangkan pada saat perencanaan dan melaksanakan proyek					
13	Umumnya proyek tersebut mencapai sasaran					
14	Sangat sedikit masyarakat yang keberatan					

	terhadap adanya proyek					
15	Beberapa proyek tidak mencapai tujuan					
16	Saya selalu menghabiskan tambahan dana yang tersedia karena adanya perubahan anggaran					
17	Saya selalu menyimpan dana yang tersedia karena adanya perubahan anggaran					
18	Saya selalu membelanjakan sebagian dan menyimpan sebagian dana yang tersedia karena adanya perubahan anggaran					

## 2. Keadilan Persepsi

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Bagian/bidang/biro yang Bapak/Ibu pimpin menerima anggaran yang layak					
2	Alokasi anggaran yang Bapak/Ibu terima menggambarkan kebutuhan yang diharapkan					
3	Anggaran untuk bagian bagian/bidang/biro Bapak/Ibu adalah sama dengan apa yang diharapkan					
4	Anggaran yang dialokasikan untuk bagian/bidang/biro Bapak/Ibu adalah adil					
5	Atasan memberikan perhatian yang cukup ketika berbicara tentang keterbatasan anggaran					
6	Keputusan anggaran untuk bidang/biro Bapak/Ibu berdasarkan informasi akurat dan usulan-usulan diinformasikan dengan baik					
7	Para pengambil keputusan tentang anggaran berusaha keras untuk tidak menguntungkan satu					

	bagian/biro melebihi bagian/bidang					
8	Para pengambil keputusan tentang anggaran memberikan penjelasan yang cukup mengenai alokasi anggaran bagian/bidang Bapak/Ibu					
9	Prosedur penganggaran dilaksanakan secara konsisten pada semua bagian/bidang/biro dan pusat pertanggungjawaban					
10	Prosedur penganggaran dilaksanakan secara konsisten pada waktu yang tepat					
11	Prosedur anggaran berisi ketentuan yang mengizinkan untuk menyusun sendiri anggaran bagian/bidang/biro Bapak/Ibu					
12	Prosedur anggaran sesuai dengan standar pengetahuan Bapak/Ibu tentang etika moral					

### 3. Budaya Organisasi

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Instansi/dinas/badan saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada berkelompok					
2	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaan dibanding orang yang mengerjakan					
3	Di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan					
4	Para pimpinan di tempat saya bekerja, cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi					

5	Di tempat saya bekerja, pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru					
6	Di tempat saya bekerja, pimpinan mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat disekitar instansi					
7	Di tempat saya bekerja, pimpinan peduli terhadap masalah pribadi pegawai					

#### 4. Komitmen Organisasi

No	Keterangan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi/instansi ditempat saya bekerja					
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi ditempat saya bekerja					
3	Instansi/dinas/badan di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
4	Saya merasa menjadi bagian di instansi/dinas/badan di tempat saya bekerja					
5	Saya merasa masalah instansi/dinas/badan di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya					
6	Saya sulit terkait dengan instansi lain seperti instansi tempat saya bekerja					
7	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan instansi/dinas/badan tempat saya bekerja					
8	Saat ini saya tetap tinggal di instansi karena					

	komitmen terhadap instansi/dinas/badan					
9	Alasan utama saya tetap bekerja di instansi/dinas/badan ini karena loyalitas terhadap instansi saya					
10	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan pekerjaan tempat saya bekerja					
11	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan tempat saya bekerja					
12	Saya merasa tidak loyal terhadap instansi/dinas/badan, apabila saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya					

## BUDAYA ORGANISASI (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.127	-.042	.178	.405**	.345**	.090	.597**
	Sig. (2-tailed)		.352	.756	.191	.002	.009	.508	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.127	1	-.157	-.090	.184	.136	-.030	.322*
	Sig. (2-tailed)	.352		.246	.508	.174	.317	.829	.016
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	-.042	-.157	1	.138	.043	.139	.170	.359**
	Sig. (2-tailed)	.756	.246		.312	.752	.308	.210	.007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.178	-.090	.138	1	.098	.130	.238	.509**
	Sig. (2-tailed)	.191	.508	.312		.474	.341	.077	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.405**	.184	.043	.098	1	.308*	.365**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.752	.474		.021	.006	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.345**	.136	.139	.130	.308*	1	.104	.598**
	Sig. (2-tailed)	.009	.317	.308	.341	.021		.448	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.090	-.030	.170	.238	.365**	.104	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.508	.829	.210	.077	.006	.448		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.597**	.322*	.359**	.509**	.663**	.598**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.007	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.127	-.042	.178	.405**	.345**	.090	.597**
Sig. (2-tailed)		.352	.756	.191	.002	.009	.508	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2 Pearson Correlation	.127	1	-.157	-.090	.184	.136	-.030	.322*
Sig. (2-tailed)	.352		.246	.508	.174	.317	.829	.016
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3 Pearson Correlation	-.042	-.157	1	.138	.043	.139	.170	.359**
Sig. (2-tailed)	.756	.246		.312	.752	.308	.210	.007
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4 Pearson Correlation	.178	-.090	.138	1	.098	.130	.238	.509**
Sig. (2-tailed)	.191	.508	.312		.474	.341	.077	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5 Pearson Correlation	.405**	.184	.043	.098	1	.308	.365**	.663**
Sig. (2-tailed)	.002	.174	.752	.474		.021	.006	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6 Pearson Correlation	.345**	.136	.139	.130	.308	1	.104	.598**
Sig. (2-tailed)	.009	.317	.308	.341	.021		.448	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7 Pearson Correlation	.090	-.030	.170	.238	.365**	.104	1	.519**
Sig. (2-tailed)	.508	.829	.210	.077	.006	.448		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56
Total Pearson Correlation	.597**	.322*	.359**	.509**	.663**	.598**	.519**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.007	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

.521	.526	7
------	------	---

## KINERJA PEMERINTAH DAERAH (Y)

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.402**	.352**	.352**	.297*	.237	.046	-.153	.046	.273*	.432**	.262	.046	-.153	.046	.352**	.432**	.262	.496**
	Sig. (2-tailed)		.002	.008	.008	.026	.078	.734	.260	.734	.042	.001	.051	.734	.260	.734	.008	.001	.051	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.402**	1	.456**	.285*	.404**	.385**	-.069	-.102	-.069	.509**	.453**	.630**	-.069	-.102	-.069	.456**	.453**	.630**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.033	.002	.003	.615	.455	.615	.000	.000	.000	.615	.455	.615	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.352**	.456**	1	.333*	.221	.364**	.140	.034	.140	.236	.267*	.267*	.140	.034	.140	1.000**	.267*	.267*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.012	.102	.006	.305	.803	.305	.080	.047	.046	.305	.803	.305	.000	.047	.046	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.352**	.285*	.333*	1	.428**	.345**	.259	.072	.259	.289	.446**	.420**	.259	.072	.259	.333*	.446**	.420**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.008	.033	.012		.001	.009	.054	.596	.054	.031	.001	.001	.054	.596	.054	.012	.001	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.297*	.404**	.221	.428**	1	.228	.250	.083	.250	.394**	.491**	.451**	.250	.083	.250	.221	.491**	.451**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.102	.001		.092	.063	.543	.063	.003	.000	.000	.063	.543	.063	.102	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56



Y6	Pearson Correlation	.237	.385**	.364**	.345**	.228	1	.011	-.041	.011	.405**	.251	.293*	.011	-.041	.011	.364**	.251	.293*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.078	.003	.006	.009	.092		.935	.761	.935	.002	.062	.028	.935	.761	.935	.006	.062	.028	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7	Pearson Correlation	.046	-.069	.140	.259	.250	.011	1	.277*	1.000**	.094	.007	-.093	1.000*	.277*	1.000*	.140	.007	-.093	.425**
	Sig. (2-tailed)	.734	.615	.305	.054	.063	.935		.039	.000	.490	.959	.494	.000	.039	.000	.305	.959	.494	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearson Correlation	-.153	-.102	.034	.072	.083	-.041	.277*	1	.277*	.171	-.007	.015	.277*	1.000*	.277*	.034	-.007	.015	.334*
	Sig. (2-tailed)	.260	.455	.803	.596	.543	.761	.039		.039	.207	.957	.915	.039	.000	.039	.803	.957	.915	.012
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y9	Pearson Correlation	.046	-.069	.140	.259	.250	.011	1.000*	.277*	1	.094	.007	-.093	1.000*	.277*	1.000*	.140	.007	-.093	.425**
	Sig. (2-tailed)	.734	.615	.305	.054	.063	.935	.000	.039		.490	.959	.494	.000	.039	.000	.305	.959	.494	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y10	Pearson Correlation	.273*	.509**	.236	.289	.394**	.405**	.094	.171	.094	1	.422**	.386**	.094	.171	.094	.236	.422**	.386**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.080	.031	.003	.002	.490	.207	.490		.001	.003	.490	.207	.490	.080	.001	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y11	Pearson Correlation	.432**	.453**	.267*	.446**	.491**	.251	.007	-.007	.007	.422**	1	.706**	.007	-.007	.007	.267*	1.000**	.706**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.047	.001	.000	.062	.959	.957	.959	.001		.000	.959	.957	.959	.047	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y12	Pearson Correlation	.262	.630**	.267*	.420**	.451**	.293*	-.093	.015	-.093	.386**	.706**	1	-.093	.015	-.093	.267*	.706**	1.000**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.046	.001	.000	.028	.494	.915	.494	.003	.000		.494	.915	.494	.046	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Y13	Pearson Correlation	.046	-.069	.140	.259	.250	.011	1.000 <sup>*</sup>	.277 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.094	.007	-.093	1	.277 <sup>*</sup>	1.000 <sup>*</sup>	.140	.007	-.093	.425 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.734	.615	.305	.054	.063	.935	.000	.039	.000	.490	.959	.494		.039	.000	.305	.959	.494	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y14	Pearson Correlation	-.153	-.102	.034	.072	.083	-.041	.277 <sup>*</sup>	1.000 <sup>*</sup>	.277 <sup>*</sup>	.171	-.007	.015	.277 <sup>*</sup>	1	.277 <sup>*</sup>	.034	-.007	.015	.334 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.260	.455	.803	.596	.543	.761	.039	.000	.039	.207	.957	.915	.039		.039	.803	.957	.915	.012
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y15	Pearson Correlation	.046	-.069	.140	.259	.250	.011	1.000 <sup>*</sup>	.277 <sup>*</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.094	.007	-.093	1.000 <sup>*</sup>	.277 <sup>*</sup>	1	.140	.007	-.093	.425 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.734	.615	.305	.054	.063	.935	.000	.039	.000	.490	.959	.494	.000	.039		.305	.959	.494	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y16	Pearson Correlation	.352 <sup>**</sup>	.456 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.333 <sup>**</sup>	.221	.364 <sup>**</sup>	.140	.034	.140	.236	.267 <sup>*</sup>	.267 <sup>*</sup>	.140	.034	.140	1	.267 <sup>*</sup>	.267 <sup>*</sup>	.586 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.012	.102	.006	.305	.803	.305	.080	.047	.046	.305	.803	.305		.047	.046	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y17	Pearson Correlation	.432 <sup>**</sup>	.453 <sup>**</sup>	.267 <sup>*</sup>	.446 <sup>**</sup>	.491 <sup>**</sup>	.251	.007	-.007	.007	.422 <sup>**</sup>	1.000 <sup>*</sup>	.706 <sup>**</sup>	.007	-.007	.007	.267 <sup>*</sup>	1	.706 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.047	.001	.000	.062	.959	.957	.959	.001	.000	.000	.959	.957	.959	.047		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y18	Pearson Correlation	.262	.630 <sup>**</sup>	.267 <sup>*</sup>	.420 <sup>**</sup>	.451 <sup>**</sup>	.293 <sup>*</sup>	-.093	.015	-.093	.386 <sup>**</sup>	.706 <sup>**</sup>	1.000 <sup>*</sup>	-.093	.015	-.093	.267 <sup>*</sup>	.706 <sup>**</sup>	1	.640 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.046	.001	.000	.028	.494	.915	.494	.003	.000	.000	.494	.915	.494	.046	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.496 <sup>**</sup>	.599 <sup>**</sup>	.586 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.658 <sup>**</sup>	.493 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.425 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>	.425 <sup>**</sup>	.334 <sup>*</sup>	.425 <sup>**</sup>	.586 <sup>**</sup>	.692 <sup>**</sup>	.640 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.001	.000	.000	.000	.001	.012	.001	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.861	18

## KEADILAN PERSEPSI (X1)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.465**	.724**	.964**	.423**	.487**	.616**	.913**	.583**	.908**	.928**	.412**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.465**	1	.467**	.459**	.600**	.927**	.448**	.377**	.406**	.382**	.393**	.295	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.004	.002	.004	.003	.027	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.724**	.467**	1	.725**	.270	.466**	.952**	.650**	.872**	.696**	.678**	.236	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.079	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.964**	.459**	.725**	1	.409**	.457**	.667**	.914**	.576**	.942**	.963**	.453**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.423**	.600**	.270	.409**	1	.561**	.261	.337**	.242	.408**	.360**	.268	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.044	.002		.000	.052	.011	.072	.002	.006	.045	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.487**	.927**	.466**	.457**	.561**	1	.427**	.440**	.399**	.376**	.415**	.329	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.002	.004	.001	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.616**	.448**	.952**	.667**	.261	.427**	1	.603**	.873**	.629**	.647**	.272	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.052	.001		.000	.000	.000	.000	.043	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.913**	.377**	.650**	.914**	.337**	.440**	.603**	1	.552**	.869**	.945**	.460**	.840**

	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.011	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.583**	.406**	.872**	.576**	.242	.399**	.873**	.552**	1	.528**	.556**	.230	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.072	.002	.000	.000		.000	.000	.088	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.908**	.382**	.696**	.942**	.408**	.376**	.629**	.869**	.528**	1	.943**	.359**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.000		.000	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.11	Pearson Correlation	.928**	.393**	.678**	.963**	.360**	.415**	.647**	.945**	.556**	.943**	1	.446**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.12	Pearson Correlation	.412**	.295*	.236	.453**	.268*	.329*	.272*	.460**	.230	.359**	.446**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.002	.027	.079	.000	.045	.013	.043	.000	.088	.007	.001		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.882**	.718**	.835**	.891**	.574**	.723**	.803**	.840**	.744**	.832**	.859**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.938	12

### KOMITMEN ORGANISASI (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X.38	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.224	1.000**	.073	.082	-.083	-.100	-.085	1.000**	.224	.974**	-.030	.526**
	Sig. (2-tailed)		.098	.000	.594	.546	.541	.465	.535	.000	.098	.000	.824	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.224	1	.224	.097	.010	-.098	-.073	-.220	.224	1.000**	.236	-.030	.475**
	Sig. (2-tailed)	.098		.098	.479	.944	.474	.591	.104	.098	.000	.080	.826	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	.224	1	.073	.082	-.083	-.100	-.085	1.000**	.224	.974**	-.030	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.098		.594	.546	.541	.465	.535	.000	.098	.000	.824	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.073	.097	.073	1	.543**	.390**	.604**	.415**	.073	.097	.033	.462**	.674**

	Sig. (2-tailed)	.594	.479	.594		.000	.003	.000	.001	.594	.479	.808	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.082	.010	.082	.543**	1	.704**	.371**	.350**	.082	.010	.026	.768**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.546	.944	.546	.000		.000	.005	.008	.546	.944	.851	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	-.083	-.098	-.083	.390**	.704**	1	.392**	.354**	-.083	-.098	-.135	.935**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.541	.474	.541	.003	.000		.003	.007	.541	.474	.323	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7	Pearson Correlation	-.100	-.073	-.100	.604**	.371**	.392**	1	.549**	-.100	-.073	-.132	.452**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.465	.591	.465	.000	.005	.003		.000	.465	.591	.332	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X.38	Pearson Correlation	-.085	-.220	-.085	.415**	.350**	.354**	.549**	1	-.085	-.220	-.096	.424**	.357**
	Sig. (2-tailed)	.535	.104	.535	.001	.008	.007	.000		.535	.104	.482	.001	.007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.9	Pearson Correlation	1.000**	.224	1.000**	.073	.082	-.083	-.100	-.085	1	.224	.974**	-.030	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.000	.594	.546	.541	.465	.535		.098	.000	.824	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.10	Pearson Correlation	.224	1.000**	.224	.097	.010	-.098	-.073	-.220	.224	1	.236	-.030	.475**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.098	.479	.944	.474	.591	.104	.098		.080	.826	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.11	Pearson Correlation	.974**	.236	.974**	.033	.026	-.135	-.132	-.096	.974**	.236	1	-.084	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.000	.808	.851	.323	.332	.482	.000	.080		.537	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.12	Pearson Correlation	-.030	-.030	-.030	.462**	.768**	.935**	.452**	.424**	-.030	-.030	-.084	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.824	.826	.824	.000	.000	.000	.000	.001	.824	.826	.537		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Total	Pearson Correlation	.526**	.475**	.526**	.674**	.670**	.529**	.491**	.357**	.526**	.475**	.483**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.779	12



## LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

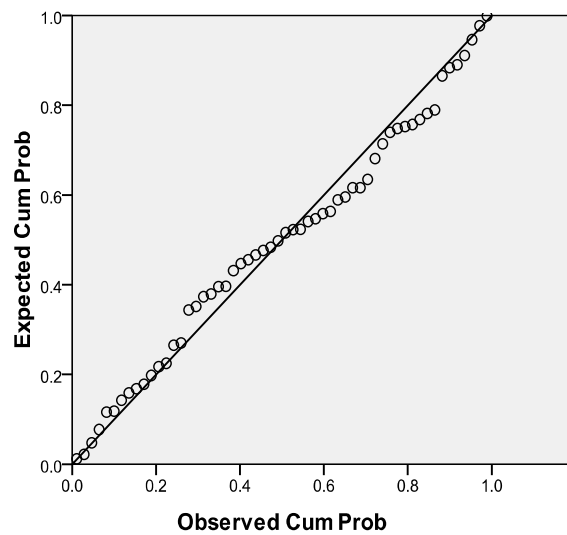
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean
Keadilan Persepsi	56	30.00	60.00	48.1786
Budaya Organisasi	56	21.00	33.00	27.2321
Komitmen Organisasi	56	39.00	58.00	48.6250
Kinerja Pemerintah Daerah	56	51.00	86.00	70.6786
Valid N (listwise)	56			

## LAMPIRAN UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI REGRESI

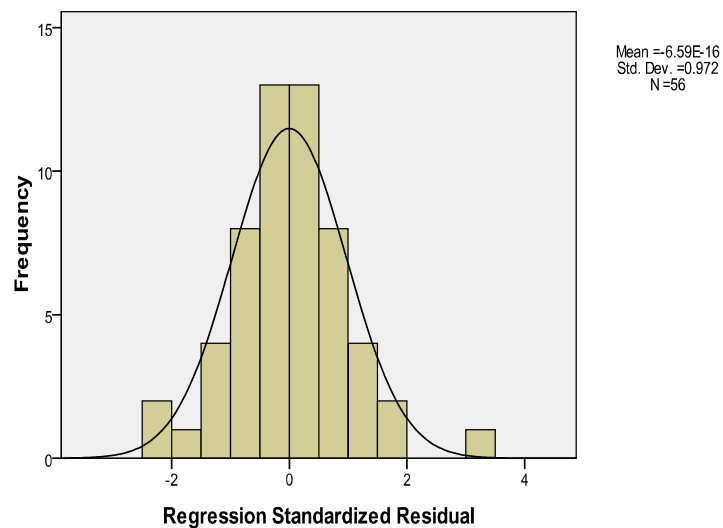
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah



**Histogram**

Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Keadilan Persepsi	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja Pemerintah Daerah
N		56	56	56	56
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	48.1786	27.2321	48.6250	70.6786
	Std. Deviation	7.94093	2.99084	5.22777	9.07566
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.108	.098	.112
	Positive	.084	.088	.076	.090
	Negative	-.108	-.108	-.098	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.811	.811	.734	.835
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526	.527	.654	.488

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

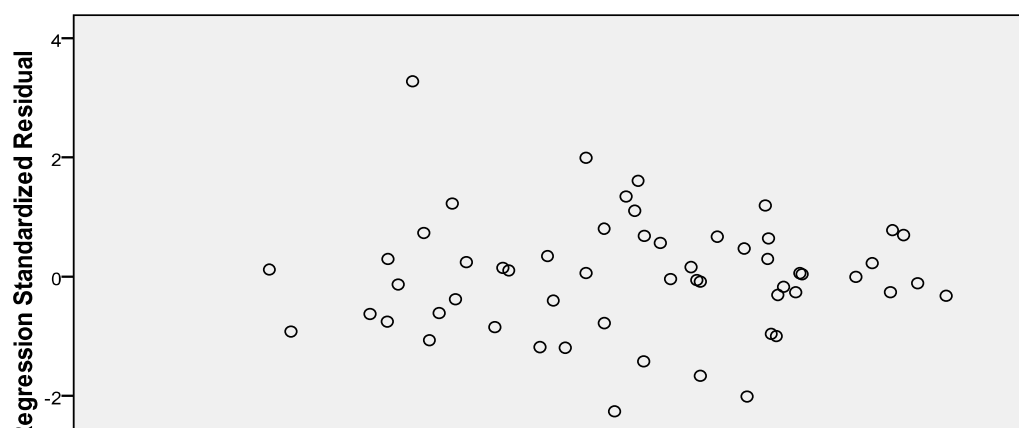
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.817	10.537		.932	.356		
	Keadilan Persepsi	.108	.143	.094	.753	.455	.457	2.190
	Budaya Organisasi	.565	.260	.186	2.175	.034	.974	1.026
	Komitmen Organisasi	1.233	.217	.710	5.674	.000	.456	2.195

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah**



**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2849.763	3	949.921	29.394	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1680.452	52	32.316		
	Total	4530.214	55			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Keadilan Persepsi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.608	5.68475	1.406

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Keadilan Persepsi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah

## ***RIWAYAT HIDUP PENULIS***



***ALEX PUTRA***, lahir di Pulau Empat Desa Empat

Balai Kecamatan Bangkinang Barat pada tanggal 16 Agustus 1988. Lahir dari seorang ibu yang bernama Masriati dan seorang ayah yang bernama Zaidin. Penulis merupakan anak kedua dari 5 bersaudara. Sekarang

penulis tinggal di RT 03 RW 01 Dusun Sungai Lintang Desa Empat Balai Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh penulis:

1. Pada tahun 2000 menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 005 Empat Balai Kecamatan Bangkinang Barat.
2. Pada tahun 2003 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Muhammadiyah Kuok Kecamatan Bangkinang Barat.
3. Pada tahun 2006 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMK PPLP PGRI Bangkinang Jurusan Akuntansi.
4. Pada tahun 2010 menyelesaikan Kuliah Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi.